CFA EVE
Evry Val d Essonne

# Guide de l'Apprentissage

www.cfa-eve.fr

Tél. 01 60 79 54 00

# SOMMAIRE

Historique du CFA EVE.....3

Mode d'emploi du Contrat d'Apprentissage
1. CONDITIONS (POUR ÊTRE APPRENTI).....5
2. NATURE-DURÉE DU CONTRAT.....5
3. ENREGISTREMENT DU CONTRAT.....6
4. EXÉCUTION DU CONTRAT.....7
5. SALAIRES.....8
6. CHARGES SALARIALES - PATRONALES.....11
7. AIDES DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE.....12
8. CRÉDIT D'IMPÔT.....12
9. COÛTS ANNUELS DE FORMATION ET TAXE D'APPRENTISSAGE.....13

Secteur public.....14

Synthèse des formalités à effectuer avant et après l'embauche d'un apprenti.....15

Versement de la Taxe d'Apprentissage.....16

L'encadrement des apprentis.....17

Le CFA-EVE en quelques chiffres.....20

Sources des informations portées dans ce document :
Code du Travail / " APPRENTISSAGE - TAXE D'APPRENTISSAGE "
N° Spécial " LIAISONS SOCIALES " - janvier 2006.

# HISTORIQUE DU CFA-EVE

En 1995, l'Université d'Évry Val d'Essonne et l'IUT d'Évry ont créé, en partenariat avec des entreprises et la Région Île-de-France, un Centre de Formation Universitaire en Apprentissage :


**Le CFA-EVE - 48, Cours Blaise Pascal - 91025 ÉVRY CEDEX**

**Tél. 01 60 79 54 00 - Fax 01 60 79 28 66**

**Mail : cfa@cfa-eve.fr - Site Internet : www.cfa-eve.fr**

| | | |
|---|---|---|
| Directeur : | **Guy BORIES** | |
| Relations entreprises : | Alexandra BERNARD | Tél. 01 60 79 54 03 |
| | Anne COULON | Tél. 01 60 79 56 04 |
| | Sandrine DEFORGE | Tél. 01 60 79 54 07 |
| Gestion des contrats : | Maria BARBOSA | Tél. 01 60 79 54 05 |
| | Murielle MORNAL | Tél. 01 60 79 54 04 |
| Service Taxe d'apprentissage : | Elodie DARRAC | Tél. 01 60 79 54 00 |
| | Sylvie PONTACQ | Tél. 01 60 79 54 02 |


Le but de l'apprentissage est de former de véritables professionnels, en leur apportant une formation tant théorique que pratique, grâce à une immersion progressive dans le monde de l'entreprise. Salariés à part entière de la société qu'ils rejoignent, les apprentis doivent assumer les responsabilités qui en découlent tout en menant à bien la préparation de leur diplôme.

Les filières en apprentissage permettent ainsi à des jeunes de moins de 26 ans d'être salariés d'une entreprise, tout en poursuivant des études supérieures conduisant à la délivrance d'un diplôme d'état.

Aujourd'hui, le CFA-EVE forme 1 500 apprentis par an et propose une soixantaine de formations en contrat d'apprentissage, du BAC+2 au BAC+5, dans des domaines aussi variés que :

- Comptabilité - Gestion - Finance - Audit
- Informatique - Télécommunications
- Commerce - Marketing - Achats- Communication
- Management - Ressources humaines - Droit
- Logistique - Qualité
- Industrie - Environnement - Énergie
- Santé - Social
- Immobilier - Bâtiment

Le CFA-EVE est un centre de formation des apprentis dit " hors murs ", il ne dispense pas directement les cours, toute la partie pédagogique est assurée par nos partenaires :

- le CNAM
- l'ENSIIE
- l'ISCIO
- l'ISEE
- l'Université et l'IUT d'Evry Val d'Essonne
- l'Université Paris 8 et l'IUT de Montreuil
- TELECOM Ecole de Management

Le CFA-EVE reste le garant de la qualité de l'apprentissage et gère dans son intégralité la partie administrative et financière du contrat d'apprentissage. Certifié ISO 9001 version 2000 depuis 2002, puis ISO 9001 version 2008 en 2009, le CFA-EVE s'engage à répondre aux attentes des entreprises en matière de besoins en compétences nouvelles et de veiller à une culture d'amélioration permanente.

## RÔLE DU CFA ET DES OPÉRATEURS PÉDAGOGIQUES

- Assurer la promotion des formations en apprentissage auprès des étudiants et des entreprises ;
- Prospecter les entreprises susceptibles de recruter des apprentis ;
- Procéder à une première sélection de candidats sur un plan pédagogique ;
- Proposer aux entreprises les candidats les mieux adaptés au profil recherché ;
- Aider les apprentis dans leur recherche d'entreprise, en leur proposant des sessions de perfectionnement de leurs CV et lettres de motivation avec des consultants, qui les reçoivent également en simulations d'entretien d'embauche ;
- Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique, et organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme tels qu'ils sont spécifiés dans le Règlement du Contrôle des Connaissances ;
- Assurer le suivi des formations selon des critères spécifiés dans le système qualité : suivi du carnet de liaison en ligne disponible sur l'intranet du site www.cfa-eve.fr, organisation des réunions, visite du tuteur pédagogique en entreprise...
- Assurer le suivi de l'assiduité des apprentis aux enseignements ;
- Assurer la gestion financière de la taxe d'apprentissage ;
- Mener des enquêtes d'insertion auprès des apprentis et de satisfaction auprès des entreprises partenaires.

# MODE D'EMPLOI DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## 1 - CONDITIONS (pour être apprenti)

- Être admis sur critères pédagogiques par l'un de nos établissements partenaires
- Avoir moins de 26 ans à la date de début du contrat d'apprentissage (27 ans, dans certaines conditions - nous consulter)
- Être français, ressortissant de l'Union européenne ou étranger (hors UE) en situation régulière de séjour ET de travail à temps plein en France.

Titre de séjour et de travail à fournir dans le dossier de candidature

## 2 - NATURE - DURÉE DU CONTRAT

- **NATURE DU CONTRAT** :

C'est un contrat de travail à TEMPS PLEIN, à durée déterminée, qui s'étend sur 12, 24 ou 36 mois selon les formations. **L'APPRENTI A UN STATUT DE SALARIÉ.**

- **DÉBUT DU CONTRAT** :

Le contrat peut débuter au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle de formation.

- **PÉRIODE D'ESSAI** :

Le contrat d'apprentissage prévoit une PÉRIODE D'ESSAI DE 2 MOIS.

  - **Pendant ces 2 mois**, le contrat peut être résilié sans préavis à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur. Il n'est pas nécessaire qu'un motif soit invoqué. La rupture doit être signifiée **par écrit**. Une copie du courrier échangé doit être transmise au CFA pour information auprès des services d'enregistrement du contrat.
  - **Après les 2 mois d'essai**, seule une rupture **à l'amiable** avec l'accord écrit des deux parties peut mettre un terme au contrat ; ou à défaut la décision du **Conseil des Prud'hommes** pour les motifs suivants : faute grave, manquement répété d'une des parties à ses obligations ou inaptitude de l'apprenti.

- **A NOTER** :

Il est possible (selon les situations) de souscrire des contrats d'apprentissage successifs.

## 3 - ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Pour le secteur privé, ce sont la Chambre de Commerce et d'Industrie, ou la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, ou la Chambre d'Agriculture du département de l'Entreprise qui sont chargées de l'enregistrement du contrat.

Pour le secteur public, c'est la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) du département de l'Entreprise qui procède à l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

- Les formalités de transmission et de suivi des contrats pour enregistrement sont effectuées par le CFA-EVE auquel doit être envoyé le dossier complet, contenant obligatoirement :

1. **LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE complété et signé des 2 parties** (Cerfa fourni par le CFA, FA13a pour le secteur privé ou FA18 et FA19 pour le secteur public).
2. **L'ATTESTATION DE COMPÉTENCES du Maître d'Apprentissage**, accompagnée de ses justificatifs d'**EXPERIENCE PROFESSIONNELLE** et/ou **DIPLOME** le cas échéant. Peuvent exercer la fonction de Maître d'Apprentissage :
   - Les personnes titulaires d'un titre ou diplôme de niveau équivalent à celui préparé par le jeune et justifiant d'une expérience professionnelle de 2 années dans le métier :
     → **joindre une copie des titres ou diplômes du Maître d'Apprentissage**.
   - Les personnes possédant au moins 3 années d'expérience professionnelle si elles ont recueilli l'avis favorable du recteur ou de l'autorité pédagogique de référence ou disposent d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion :
     → **joindre une copie des attestations de travail du Maître d'Apprentissage**.
     *(Art. R6223-24 du Code du Travail modifié par le Décret n°2011-1358 du 25/10/11)*

Si le Maître d'Apprentissage a lui-même été apprenti, cette période n'est pas prise en compte au titre de son expérience professionnelle.

Le nombre d'apprentis maximum pour chaque Maître d'Apprentissage (salarié et chef d'entreprise) est de deux plus un redoublant.

*(Art. R6223-6 et Art. R6223-7 du Code du Travail).*

3. La **FICHE D'APTITUDE MÉDICALE** de l'apprenti délivrée par la médecine du travail à laquelle est affiliée l'entreprise ou, dans l'attente de la fiche d'aptitude, une attestation ou convocation précisant la date du rendez-vous à la médecine du travail.
4. Les deux exemplaires signés de la convention d'aide financière proposée par le CFA EVE.
5. La copie de la carte d'identité nationale de l'apprenti.

   Si l'apprenti est de nationalité étrangère hors UE, il devra fournir préalablement un titre de séjour l'autorisant à travailler à temps plein en France.

- Le **CFA-EVE** complète, vérifie et vise le contrat avant de l'envoyer à l'autorité compétente, qui l'enregistre dans un délai de 15 jours s'il est complet ; passé ce délai, l'accord sera tacite.

**N'oubliez pas de déclarer votre apprenti à l'URSSAF (D.U.E.) !!!**
**www.due.urssaf.fr**

## 4 - EXÉCUTION DU CONTRAT

### Statut

L'apprenti est un **salarié à temps plein**. Il a les mêmes droits et les mêmes obligations que l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'ensemble de la législation du travail (dispositions légales et conventionnelles) lui est applicable.

**Un apprenti ne peut pas être assimilé à un salarié à temps partiel.**

### Temps de travail

La durée totale du travail ne peut excéder la durée hebdomadaire légale, soit 35 ou 39 heures. Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise. La formation suivie au CFA est considérée comme du **TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**. A ce titre, l'employeur peut procéder à des retenues sur salaire en cas d'absence non justifiée.

*(C. Trav., art. L6222-28)*

Les journées sont de huit heures maximum (exception : selon les secteurs d'activités, il existe des dérogations horaires).

### Repos - Congés

Le repos hebdomadaire des apprentis, comme celui des autres salariés, doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives.

*(C. Trav. art. L 3132-2)*

Comme tout salarié, les apprentis bénéficient des congés légaux annuels qui représentent le total du cumul de deux jours et demi par mois (y compris pendant le temps passé au CFA). Ils peuvent prétendre aux congés légaux pour événements familiaux (mariage, naissance, décès,...) au même titre que les autres salariés.

### Congés supplémentaires

Les apprentis bénéficient d'un congé supplémentaire de cinq jours chômés pour préparer leurs examens. Ce congé donne droit au maintien du salaire.

*(C.Trav., art.L 6222-35)*

### RTT

L'apprenti bénéficie des mêmes modalités de réduction de temps de travail (RTT) que les autres salariés. Ainsi, " le jour de RTT qui leur est dû, est calculé sur la base des périodes de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ".

*(Note DGEFP n°2001-38 du 21 septembre 2001, BOTR n°2001/22 du 5 décembre 2001).*

## 5 - SALAIRES

**LE SALAIRE BRUT = LE SALAIRE NET**, il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti (ni CSG, ni RDS). Les employeurs doivent payer aux apprentis la totalité du salaire brut selon les barèmes en vigueur sans opérer de retenues salariales (sauf mutuelle si obligatoire et tickets restaurant).

**Le salaire minimum** est fixé en pourcentage du **SMIC**, croissant par **année d'exécution du contrat** d'apprentissage et en **fonction de l'âge de l'apprenti**. Le barème ci-dessous est un barème minimum, l'apprenti peut percevoir un salaire supérieur (sans charges supplémentaires).

*(C. Trav. art. L 6222-27)*

| SMIC En Euros | 1re année de rémunération - de 21 ans | 2e année de rémunération - de 21 ans | 3e année de rémunération - de 21 ans | 1re année de rémunération + de 21 ans | 2e année de rémunération + de 21 ans | 3e année de rémunération + de 21 ans |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 41 % | 49 % | 65 % | 53 % (1) | 61 % (1) | 78 % (1) |

*(1) Pour les apprentis de plus de 21 ans, le salaire est fixé en pourcentage du **Salaire Minimum Conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable**.*

L'augmentation de salaire (en % du SMIC ou du SMC) dû au **changement d'âge (21 ans)** est applicable le 1er jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti et tient compte des années de contrat déjà exécutées.

*(C. Trav. art. D 6222-34)*

## RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

*(Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24/01/07 relative à la rémunération applicable aux apprentis)*

Le tableau ci-dessous présente un exemple de parcours d'enseignement supérieur (DUT/BTS, licence, master), et différentes hypothèses d'articulation entre statut étudiant et apprentissage pour un jeune qui n'a jamais conclu de contrat d'apprentissage avant d'entamer ses études supérieures.

Année de rémunération : 0 : aucune 1 : 1re année 2 : 2e année

**1re et 2e année de rémunération font référence aux pourcentages du SMIC indiqués dans le tableau page précédente.**

| Diplôme / Statut/salaire | BTS/DUT 1re année | BTS/DUT 2e année | Licence | Master 1re année | Master 2e année |
|---|---|---|---|---|---|
| Statut | Apprenti | Etudiant | Etudiant | Etudiant | Etudiant |
| Année de Rémunération | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Statut | Apprenti | Apprenti | Etudiant | Etudiant | Etudiant |
| Année de Rémunération | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Statut | Apprenti | Apprenti | Apprenti | Etudiant | Etudiant |
| Année de Rémunération | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Statut | Apprenti | Apprenti | Apprenti | Apprenti | Etudiant |
| Année de Rémunération | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 |
| Statut | Apprenti | Apprenti | Apprenti | Apprenti | Apprenti |
| Année de Rémunération | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Statut | Etudiant | Apprenti | Apprenti | Apprenti | Apprenti |
| Année de Rémunération | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Statut | Etudiant | Etudiant | Apprenti | Apprenti | Apprenti |
| Année de Rémunération | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| Statut | Etudiant | Etudiant | Etudiant | Apprenti | Apprenti |
| Année de Rémunération | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Statut | Etudiant | Etudiant | Etudiant | Etudiant | Apprenti |
| Année de Rémunération | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |

## LICENCE ET MASTER 2 : RÉMUNÉRATION SUR LA BASE D'UNE 2E ANNÉE

- **Conditions de rémunération lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage** : *(D. n°2005-1117 du 06/09/05-Jo 08/09/05)*

  - **Avec le même employeur**, l'apprenti perçoit une rémunération correspondant, au minimum, à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable.

    *(C.trav., art. D6222-31)*

  - **Avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable.

    *(C.trav., art. D6222-32)*

- **AUTRES AVANTAGES** :
  - Lorsque la convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des avantages tels que : **13e mois, primes, tickets restaurants...** L'apprenti y a droit au même titre que les autres salariés.
  - Les apprentis domiciliés en région parisienne peuvent prétendre à la prise en charge par l'employeur de **leur titre de transport en commun domicile-travail** (50 %) dans les mêmes conditions que les autres salariés.
- **FIN DE CONTRAT** :

Sauf clause spécifique, aucune indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est due. Les apprentis bénéficient à la fin de leur contrat **des mêmes droits aux allocations chômage** que ceux dont jouissent les salariés.

- **SOLDE DE TOUT COMPTE** :

Le salaire dû est celui afférent au nombre de jours de travail effectués, plus éventuellement, les indemnités compensatrices de congés payés, primes, 13e mois au prorata de la durée du contrat d'apprentissage.

La rémunération des apprentis entre dans la masse salariale servant au calcul des participations dues par l'entreprise. L'apprenti n'entre pas dans le calcul du seuil social de l'entreprise.

## 6 - CHARGES SALARIALES ET PATRONALES

### ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS *

* employeurs inscrits au répertoire des métiers ou au registre du commerce.

**EXONÉRATION TOTALE DES CHARGES SOCIALES LÉGALES ET CONVENTIONNELLES, PATRONALES ET SALARIALES, Y COMPRIS LA CSA.**

Toutes les entreprises sont désormais redevables de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour les contrats conclus depuis le 01/01/07, et des cotisations supplémentaires AT/MP éventuellement dues.

L'état prend en charge les cotisations de :

- Sécurité sociale : maladie-maternité, invalidité-décès, vieillesse, allocations familiales ;
- Retraite complémentaire à hauteur du taux minimum obligatoire, assurance chômage, FNGS, FNAL.
- **Exonération des charges fiscales** sur les salaires des apprentis : les taxes sur les salaires, la taxe d'apprentissage, la participation au développement de la formation professionnelle, et à l'effort de construction.

L'exonération reste acquise, **quel que soit le montant du salaire** réellement versé à l'apprenti.

### ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉS

**EXONÉRATION DE LA TOTALITÉ DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE.**

- Exonération des **cotisations sociales** d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi :
  - Assurances Sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage) et prestations familiales ;
  - Retraite Complémentaire dans la limite du taux minimum obligatoire ;
  - Assurance Chômage.
- **COTISATIONS RESTANT EXIGIBLES** :
  - La cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et les cotisations supplémentaires AT/MP éventuellement dues ;
  - Le versement du transport et les cotisations supplémentaires d'accident du travail (pénalités) ;
  - Les charges fiscales sur les salaires des apprentis ;
  - Les cotisations sociales non imposées par la loi (cotisations supplémentaires de retraite et de prévoyance notamment).

**Pour plus d'informations, contactez l'URSSAF**

## 7 - AIDES DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE *(C. Trav. art. L 6243-1)*

**La Région Ile-de-France a défini les nouvelles conditions d'attribution de la prime régionale versée aux employeurs d'apprentis** *(Règlement d'attribution voté-07/04/11).*

**A partir du 1er juin 2011**, la prime régionale à **tous** les employeurs d'apprentis se décomposera de la manière suivante :

- **Une prime de base de 1 000 € pour toutes les entreprises**
- **Une majoration :**
  - Pour les TPE comptant jusqu'à 10 salariés (500 €/an)
  - Pour les collectivités de moins de 5 000 habitants (500 €/an)

En cas de rupture du contrat en cours d'année, la prime est versée au prorata du temps passé en entreprise (sauf si la rupture est à l'initiative de l'employeur sans qu'il puisse justifier d'une faute grave de l'apprenti).

**Ces aides sont versées à l'entreprise par la Région concernée, à la fin de chaque année du cycle de formation.**

**LE VERSEMENT DE LA PRIME REGIONALE EST SUBORDONNE A L'ASSIDUITE DE L'APPRENTI.**

**Pour les entreprises dont le lieu d'exécution du contrat est HORS Ile de France, merci de vous rapprocher de votre Région afin de connaître les modalités applicables à la prime.**

## 8 - CRÉDIT D' IMPÔT

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises qui ont employé un apprenti pendant au moins un mois. Il s'élève à 1600 euros par an au prorata de la durée du contrat.

Les modalités de mise en œuvre de ce crédit d'impôt de 1 600 euros sont fixées par un décret (n°2005-304), daté du 31 mars 2005 (sous certaines conditions).

**Lien utile pour les dispositions : http://www.impots.gouv.fr**

## 9 - COÛTS ANNUELS DE FORMATION & TAXE D'APPRENTISSAGE

*(C. Trav. art. L.6241-3 / R. 6241-3 / R.6241-2)*

Conformément aux dispositions de l'Arrêté du 18 Janvier 2010, lorsqu'elles emploient un apprenti, les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues d'apporter au CFA où est inscrit cet apprenti, un concours financier qui s'impute sur la fraction de la taxe d 'apprentissage.

Il est précisé à l'article 1 que " À défaut de publication dans la liste prévue à l'article R.6241-3 du code du travail des coûts par apprenti, le concours mentionné à l'article 25 - III de la loi du 24 Novembre 2009 susvisée est fixé à 3000 euros par apprenti inscrit dans un centre de formation d'apprentis au 31 Décembre de l'année au titre de laquelle est due la taxe d'apprentissage. "

Pour consulter l'arrêté du 18 janvier 2010 : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021725220

**En l'occurrence, ce coût est fixé chaque année par le Conseil Régional d'Ile de France.**

# SECTEUR PUBLIC

## SALAIRES

Les taux sont majorés de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau III. Le cas des apprentis préparant un diplôme de niveau II et plus, n'est pas spécifié dans les textes : ils ne sauraient néanmoins être rémunérés moins que ceux préparant un diplôme de niveau inférieur.

## CHARGES SALARIALES ET PATRONALES

Les cotisations sont calculées non sur la rémunération réelle, mais sur la base forfaitaire correspondant à la rémunération minimale de l'apprenti, minorée d'une fraction égale à 11 % du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année civile en cours.

**L' État prend en charge la totalité des cotisations patronales** d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales **ainsi que les cotisations salariales** d'origine légale ou conventionnelle dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris, le cas échéant, les contributions versées par les personnes morales de droit public qui ont adhéré au régime d'assurance chômage (avec possibilité d'adhésion pour les seuls apprentis depuis le 01/01/97, par dérogation à la règle d'adhésion à l'assurance chômage pour l'ensemble des personnels non titulaires). *Liaisons sociales - 26/03/2010*

## LES COTISATIONS RESTANT DUES PAR L' EMPLOYEUR SONT :

- La cotisation patronale de retraite complémentaire versée à l'IRCANTEC ;
- La Contribution de Solidarité Autonomie ;
- La cotisation au titre du Fonds National d'Aide au Logement (0,10 %). Une contribution supplémentaire est désormais due au taux de 0.40 % pour les employeurs du secteur public de 20 salariés et plus ;
- La cotisation AT/MP (accidents de travail/ maladies professionnelles) ;
- Et le cas échéant, le versement transport.

## AIDES DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

**La Région Ile-de-France a défini les nouvelles conditions d'attribution de la prime régionale versée aux employeurs d'apprenti(s)** *(Règlement d'attribution voté-07/04/11).*

**A partir du 1er juin 2011**, la prime régionale à **tous** les employeurs d'apprentis se décomposera de la manière suivante :

- **Une prime de base de 1 000 € pour toutes les entreprises**
- **Une majoration :**
  - Pour les TPE comptant jusqu'à 10 salariés (500 €/an)
  - Pour les collectivités de moins de 5 000 habitants (500 €/an)

**Ces aides sont versées à l'entreprise par la Région concernée, à la fin de chaque année du cycle de formation.**

**LE VERSEMENT DE LA PRIME REGIONALE EST SUBORDONNE A L'ASSIDUITE DE L'APPRENTI.**

**Pour les entreprises dont le lieu d'exécution du contrat est HORS Ile de France, merci de vous rapprocher de votre Région afin de connaître les modalités applicables à la prime.**

# SYNTHÈSE DES FORMALITÉS À EFFECTUER AVANT ET APRÈS L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

| QUAND | QUOI | QUI | COMMENT |
|---|---|---|---|
| Avant l'embauche | Vérifier l'aptitude du jeune à être apprenti | Employeur Secteur Privé ou Autorité territoriale | ■ Âge ;<br>■ Certificat de fin de scolarité et/ou diplôme ;<br>■ Contrat de travail ;<br>■ .... |
| | Compléter l'avant-projet au contrat d'apprentissage du CFA-EVE | Remis par l'apprenti, le secrétariat pédagogique ou le CFA-EVE | Noter un descriptif des missions confiées à l'apprenti pour valider la cohérence avec la formation suivie |
| | Compléter le contrat d'apprentissage | Envoyé par le CFA EVE | Formulaire CERFA FA13a (secteur privé) ou FA18 et FA19 (secteur public) |
| | Procéder à la visite médicale d'embauche | Médecin agréé | Fiche d'aptitude médicale jointe au contrat |
| | Inscrire l'apprenti | CFA EVE | Convention d'aide financière CFA-EVE/ Employeur |
| | Signer le contrat de travail | ■ Employeur Secteur Privé ou Autorité territoriale<br>+<br>■ Apprenti ou son représentant légal | De 3 mois avant à 3 mois après le début de la formation |
| Au plus tôt 8 jours avant l'embauche<br><br>Au plus tard le 1er jour de l'embauche | **Procéder à la Déclaration Unique d'Embauche** | **URSSAF** | Cela permet de faire :<br>■ La déclaration préalable à l'embauche<br>■ L'immatriculation de l'apprenti à la Sécurité Sociale |
| Dès signature du contrat et envoi du dossier au CFA-EVE | Enregistrement du contrat de travail | Autorité compétente du département de l'entreprise | |

■ **Nouveau : La demande d'agrément liée à l'identification du ou des Maîtres d'Apprentissage a été supprimée par la loi N°2009-1437 du 24/11/2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.**

# VERSEMENT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

**Le CFA EVE est habilité à percevoir:**
**Quota, catégorie A par cumul, B et C**

## Comment attribuer votre Taxe d'apprentissage au CFA-EVE ?

Pour effectuer un versement au CFA-EVE, adressez votre bordereau de taxe d'apprentissage dûment complété à votre organisme collecteur. Précisez alors **EXPLICITEMENT** vos instructions d'affectation (CFA-EVE et montant).

**Si vous souhaitez nous adresser le maximum de votre taxe, pensez à préciser "montant maximum avec règle de cumul".**

**AGESUP à ÉVRY- CFA-EVE**
**48, cours Blaise Pascal - 91025 ÉVRY CEDEX**

## Pourquoi attribuer votre taxe d'apprentissage au CFA-EVE ?

Cette aide est pour nous une source de financement essentielle qui permet à nos apprentis de se former grâce à des structures pédagogiques performantes et innovantes adaptées au monde de l'entreprise.

Cela nous permet également de :

- Proposer un accompagnement et un service personnalisés, aussi bien aux apprentis qu'à nos entreprises partenaires ;
- Développer des partenariats avec de nouveaux opérateurs pédagogiques ;
- Ouvrir de nouvelles formations ;
- Assurer le fonctionnement et la maintenance des matériels pédagogiques ;
- Développer la mobilité internationale ;
- Organiser le forum de recrutement pour aider les entreprises à recruter des apprentis.

## Service Taxe d'apprentissage

Elodie DARRAC : 01 60 79 54 00 - Sylvie PONTACQ : 01 60 79 54 02
cfa@cfa-eve.fr

# ENCADREMENT DE L' APPRENTI

## Les différents acteurs du contrat d'apprentissage et leur rôle

- **LE RESPONSABLE DE CYCLE** est l'interlocuteur privilégié concernant la formation universitaire et l'évolution de l'apprenti. Il est le garant de la formation tant au niveau de son contenu que de son organisation.
- **LE SECRÉTARIAT PÉDAGOGIQUE** est l'interlocuteur concernant l'opérationnel de la formation (réunions, emploi du temps, ...). Il est le contact permanent avec les apprentis lors des périodes de formation.
- **LE TUTEUR PÉDAGOGIQUE est un enseignant** : il est chargé d'encadrer et de suivre l'apprenti du point de vue pédagogique, il réalise le lien entre l'Université et l'entreprise. Il encadre l'apprenti conformément aux spécificités définies par la formation (visites, mémoire,...). Il est nommé dans les deux premiers mois de la formation.
- **LA CHARGÉE DE GESTION DES CONTRATS** est le relais pour tous les éléments administratifs liés au contrat (enregistrement des contrats, absences, changement de maître d'apprentissage, avenant,...).
- **LE CHARGÉ RELATIONS ENTREPRISES** a un rôle de conseil préalable à la constitution du binôme apprenti/entreprise. Il est le contact privilégié pour la mise en place du contrat d'apprentissage (notamment pour l'aspect financier) et il peut, par ailleurs, être le médiateur entre tous les interlocuteurs.

## Les moyens de suivi des apprentis

### 1. CFANET : L'EXTRANET DU CFA-EVE

CFANET est l'outil de communication accessible à tous les acteurs de la formation nommés ci-dessus. Il se décompose en deux parties :

**Les formulaires du carnet de liaison :**

- **Le contrat d'objectifs** : objectifs fixés à l'apprenti **pour son année d'apprentissage**, à compléter **par l'entreprise et l'apprenti** dans les deux premiers mois du contrat ;
- **La fiche de suivi professionnel** : évaluation de l'intégration et du travail de l'apprenti par son maître d'apprentissage ;
- **La fiche de visite tutorale** : évaluation de l'intégration et du travail de l'apprenti par son tuteur pédagogique à l'issue de la visite en entreprise.

**Les rubriques informatives :**

- Les absences en formation de l'apprenti ;
- Le planning d'alternance ;
- Des informations diverses.

## 2. LA RÉUNION D' INFORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

Cette réunion est fixée généralement dans les deux premiers mois de la formation. Elle a pour but :

- D'établir un premier contact entre les différents acteurs du contrat d'apprentissage :
  - le maître d'apprentissage,
  - l'équipe pédagogique,
  - le CFA-EVE,
  - les apprentis.

- D'informer sur :
  - Le déroulement de la formation,
  - Le planning d'alternance,
  - L'évaluation pédagogique des apprentis,
  - Le mémoire, ou rapport d'activités ou projet tuteuré (suivant le diplôme préparé),
  - Les droits et devoirs de l'apprenti,
  - Les droits et devoirs de l'employeur.

- De mettre en relation le tuteur pédagogique et le maître d'apprentissage.
- De présenter CFANET, outil de communication (cf. CFANET, l'extranet du CFA-EVE).

Cette réunion a aussi pour objectif de faciliter et d'inciter les échanges entre les différents acteurs du contrat d'apprentissage. C'est un moment privilégié durant lequel les entreprises peuvent exprimer leurs attentes et formuler leurs diverses interrogations.

La présence du maître d'apprentissage est INDISPENSABLE !

## 3. VISITE TUTORALE : LA VISITE DU TUTEUR PÉDAGOGIQUE EN ENTREPRISE

Elle a lieu au moins une fois dans l'année, et permet aux trois principaux intéressés (apprenti, tuteur et maître d'apprentissage) de faire un point sur l'apprenti et son activité professionnelle.

Le tuteur pédagogique complète ensuite la fiche de visite sur CFANET, qui met en évidence les points de préconisations ou de vigilance pour la suite des missions. Ainsi, avec l'équipe pédagogique, l'entreprise s'assure du bon déroulement de l'apprentissage de l'apprenti.

## 4. LE CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

Il se tient en fin d'année universitaire et permet :

- D'établir le bilan pédagogique de l'année universitaire ;
- De rappeler les différentes modalités d'évaluation du cycle de formation ;
- De recenser les remarques des entreprises au sujet des apprentis tant au niveau professionnel que comportemental.
- D'informer sur :
  - l'assiduité aux enseignements de l'apprenti,
  - l'utilisation de CFANET,
  - les résultats des enquêtes de suivi et d'insertion des diplômés,
  - les modalités de recrutement pour l'année universitaire suivante.

Ce conseil de perfectionnement se clôture par une séance de questions/réponses diverses et favorise les échanges entre les différents acteurs du contrat d'apprentissage.

**C'est un moyen privilégié pour connaître les satisfactions, les doléances et attentes des professionnels sur le cycle de formation.**

**La présence des entreprises est un élément essentiel à la démarche d'amélioration du cursus et, ainsi, contribue à un suivi de qualité de l'apprenti.**

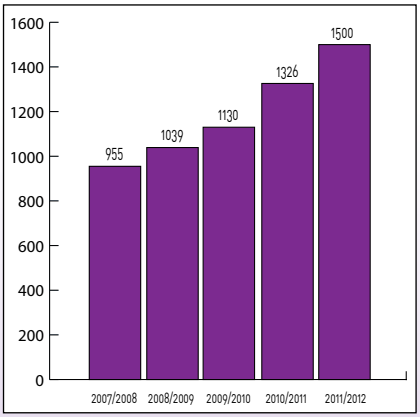
**La formation en apprentissage doit être au plus près de la réalité professionnelle, c'est pour cela que la présence des entreprises est ESSENTIELLE.**

## 5. LE MÉMOIRE OU RAPPORT D' ACTIVITÉ ET LA SOUTENANCE

Cette évaluation professionnelle de fin d'année diffère selon les cycles de formation tant dans la forme que dans le fond, il est donc souhaitable de se rapprocher du Responsable de Cycle.

# LE CFA-EVE EN QUELQUES CHIFFRES...

## Évolution des effectifs d'apprentis au CFA-EVE




Depuis sa création, les effectifs du CFA-EVE sont en croissance régulière : ainsi, le nombre d'apprentis a quasiment doublé entre 2000 et 2011, passant de 679 à 1326.

Sur les quatre dernières années universitaires, l'augmentation des effectifs du CFA-EVE est de l'ordre de 38,8%, avec un passage de 955 à 1326 apprentis au total. L'effectif prévisionnel de l'année 2012 est estimé à 1500 apprentis ; soit une augmentation de près de 13% des effectifs.

Parallèlement, le nombre de formations a doublé en 10 ans ; la progression des effectifs suit en conséquence l'ouverture de nouvelles filières.

## Les diplômés

Le taux de diplômés des apprentis est très élevé. Il est, pour la plupart des filières, supérieur au taux de réussite des groupes sous statut étudiant. Le tableau ci-dessous regroupe les taux de diplômés par niveau de formation ces trois dernières années :

| | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 |
|---|---|---|---|
| BAC+2 | 88 % | 90 % | 91 % |
| BAC+3 | 93 % | 87 % | 91 % |
| BAC+4/5 | 90 % | 90 % | 90 % |

Depuis trois années, la part des diplômés est équivalente à 90% tous niveaux confondus. Ce taux, relativement élevé, peut s'expliquer par une double sélection à l'entrée en formation par l'université d'une part et l'entreprise d'accueil de l'apprenti d'autre part.

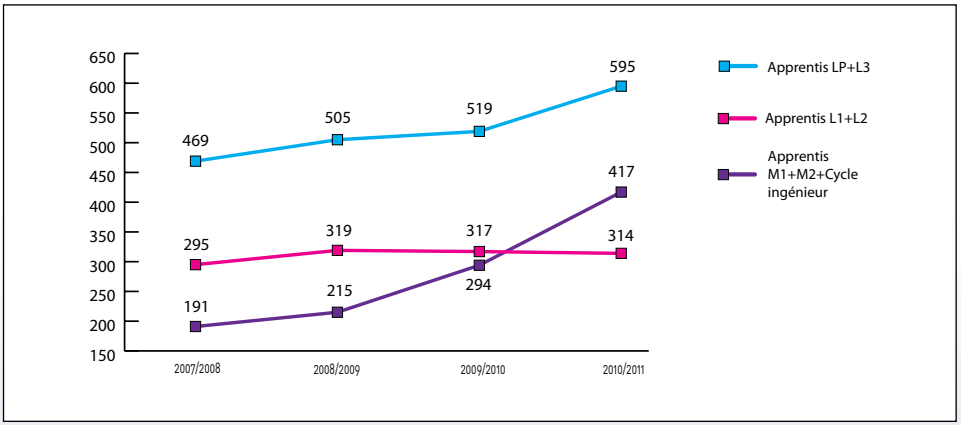
## Répartition des effectifs d'apprentis par niveaux de diplôme

Parmi les apprentis du CFA-EVE :

- 23 % préparent un diplôme de niveau BAC + 2,
- 45 % de niveau BAC + 3 (Licences Professionnelles et L3 confondues),
- 32 % de niveau BAC + 4/5.

Tout comme l'année précédente, le niveau II représente la part la plus importante des apprentis du CFA-EVE. En effet, les apprentis inscrits en licences (Licences et Licences professionnelles) sont majoritaires dans le paysage du CFA-EVE et représentent 45% des effectifs, soit 595 apprentis sur 1326 en 2010/2011.

## Évolution des effectifs d'apprentis par niveaux de diplômes

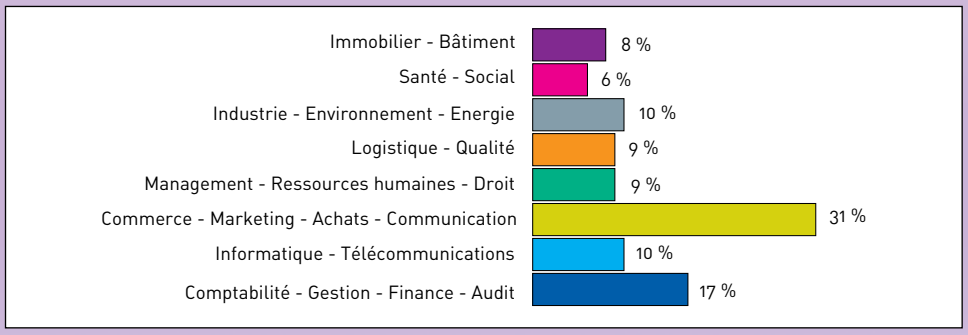



En ce qui concerne la croissance des effectifs d'apprentis, ce sont les niveaux supérieurs, plus précisément les niveaux I (Masters 1 et 2) et II, qui se développent le plus vite. Ils voient notamment leur part augmenter de façon significative par rapport à l'année précédente, respectivement de 42 et 15 points.

Par opposition, les effectifs apprentis de niveau III (L1 + L2) demeurent, quant à eux, relativement constants.

## Répartition des effectifs d'apprentis par secteurs professionnels

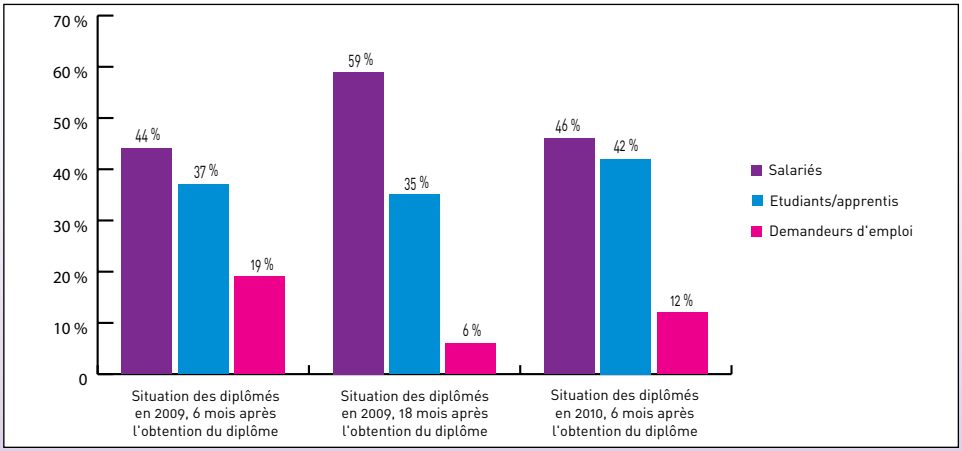
La spécificité du CFA-EVE réside dans sa capacité à développer, en partenariat avec les Universités et les Ecoles, une offre de formation riche et diversifiée. Ces formations en apprentissage répondent à la fois aux besoins des entreprises et aux aspirations des jeunes. Elles sont à l'image du marché du travail, et correspondent à des secteurs d'activité aussi variés que les suivants :


Immobilier - Bâtiment 8 %
Santé - Social 6 %
Industrie - Environnement - Energie 10 %
Logistique - Qualité 9 %
Management - Ressources humaines - Droit 9 %
Commerce - Marketing - Achats - Communication 31 %
Informatique - Télécommunications 10 %
Comptabilité - Gestion - Finance - Audit 17 %

## L'insertion professionnelle des apprentis

Le CFA-EVE interroge l'ensemble des jeunes apprentis diplômés, à 6 mois et à 18 mois après la fin de leur formation. Dans cette étude, sont considérés les sortants d'apprentissage et ceux qui poursuivent leurs études (que ce soit sous statut étudiant ou apprenti). Tous les niveaux de diplômes, et par extension les filières de formation, sont concernés.

Plus de 73% des apprentis ont répondu à l'enquête 2011. Le taux de réponse est suffisamment élevé pour parler de représentativité des résultats.



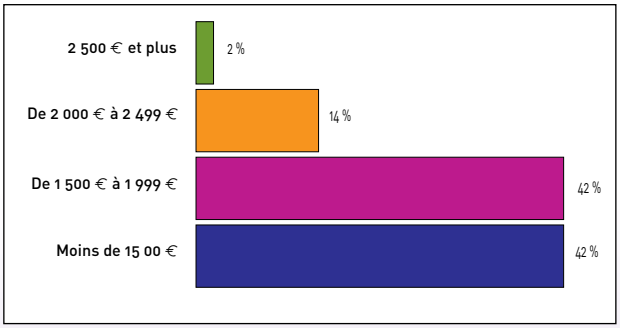

Les jeunes diplômés de l'année universitaire 2009-2010 sont arrivés sur le marché de l'emploi dans un contexte de crise économique. Néanmoins leur situation apparaît nettement plus favorable que celle des jeunes de la promotion précédente, qui avaient pâti d'une dégradation de la conjoncture économique bien plus importante. Ainsi, la part des demandeurs d'emploi a baissé de 7 points par rapport à la promotion précédente (équivalente à 19% en 2009).

Autre point positif : on constate que 47% des apprentis qui ont un emploi sont salariés dans l'entreprise de leur contrat d'apprentissage.

L'insertion professionnelle à 18 mois se fait plus importante : du Bac+3 au Bac+5 elle varie de 60% à 96% de diplômés insérés dans la vie active.

Cette insertion professionnelle est d'autant plus positive, que les contrats d'embauche sont des contrats à durée indéterminée pour 66% d'entre eux.

## Salaire net moyen du salarié (salaire net, primes comprises)

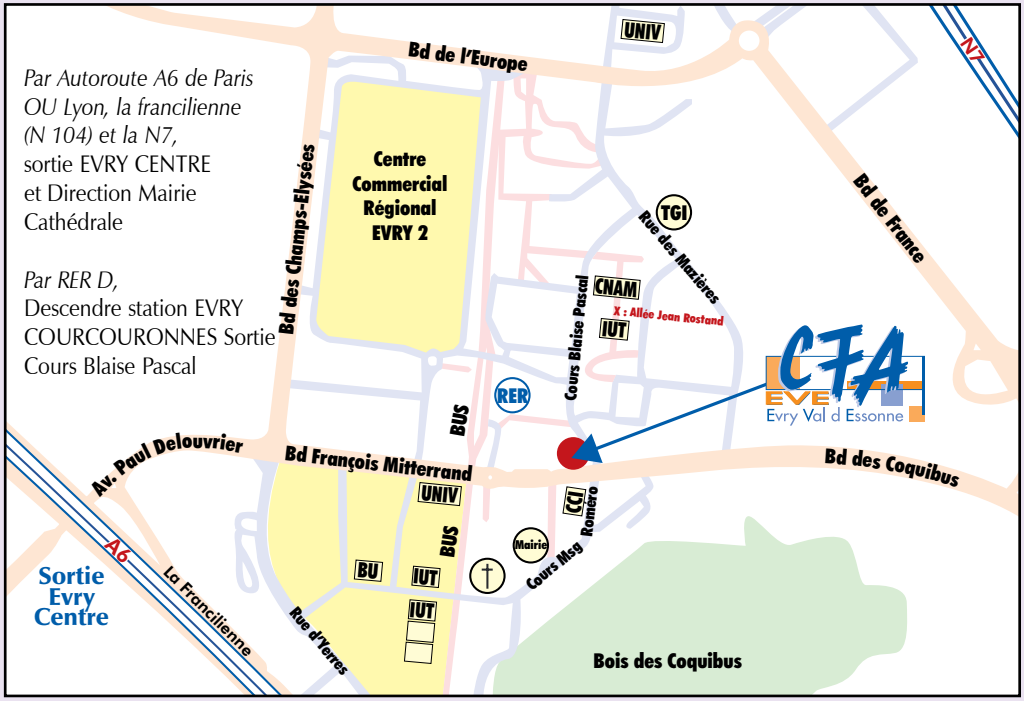



Six mois après sa sortie de formation, un jeune diplômé gagne en moyenne 1547 euros nets par mois.

Mais ce salaire moyen cache des disparités importantes en fonction du niveau de diplôme, puisqu'on constate qu'il augmente avec le niveau de diplôme. Ainsi, le salaire moyen se situe autour de 1300 – 1400 € nets par mois pour les diplômés de BAC+2 et BAC+3 (Licences). Il passe ensuite à 1465 € (1507 € pour la promotion précédente) pour les BAC+3 (Licences professionnelles) et atteint 1862 € pour les BAC+5. De la même façon, des écarts se font sentir en fonction de la filière d'appartenance de l'apprenti.

CFA EVE
Evry Val d Essonne

48, cours Blaise Pascal
91025 Evry
Tél. 01 60 79 54 00 - Fax 01 60 79 28 66
cfa@cfa-eve.fr
www.cfa-eve.fr




Réalisation - Impression : Anekdota 01 60 88 46 15 - imprimé sur papier Cyclus - Décembre 2011

En partenariat avec

le cnam Ile-de-France
université evry val-d'essonne
ISCID
UNIVERSITÉ PARIS 8
TELECOM Ecole de Management
ensiie
IUT Université d'Evry Val d'Essonne
ESEE
IUT MONTREUIL
Avec le soutien de
îledeFrance